

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESIAPSIAGAAN DAN PENANGGULANGAN DAERAH YOGYAKARTA

Yunita Sartika

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Kusuma Chandra Kirana

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Eko Yulianto

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: Yunitasartika2567@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload, work stress, and work environment on employee performance at the Regional Preparedness and Disaster Management Office of Yogyakarta. The study uses four variables: workload, work stress, and work environment as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The population and sample used in this study are employees of the Regional Disaster Preparedness and Response Agency of Yogyakarta, totaling 60 people. The data collection method involved distributing questionnaires. IBM SPSS Statistics 26 was used to test data validity, data reliability, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results of this study indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance. There is also a positive and significant influence of work stress on employee performance. However, the work environment has no effect on the performance of Regional Disaster Preparedness and Response Agency of Yogyakarta.

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta. – Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta yang berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. IBM SPSS Statistics 26 digunakan untuk pengujian validitas data, reliabilitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dan untuk lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

JEL:M54

Diterima	: 23 Juni 2025
Ditinjau	: 19 Agustus 2025
Dipublikasikan	: 21 Agustus 2025

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi seluruh perusahaan atau organisasi yang bersifat swasta ataupun pemerintah pasti mempunyai sasaran, baik yang bersifat waktu terbatas maupun jangka panjang yang ingin diraih dengan kegiatan yang dijalankannya. Untuk mencapai sasaran yang telah dirancang, penting untuk melakukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Fatih et al., 2025). Sumber Daya Manusia ialah individu yang berperan sebagai motor pendorong sebuah perusahaan, ataupun itu lembaga maupun perusahaan serta berperan selaku sumber daya yang perlu dikembangkan serta ditingkatkan keahliannya (Yang & Santoso, 2022). Dalam suatu organisasi, manusia menjadi bagian dari komponen yang sangat utama atau penting, tanpa adanya keberadaan manusia biarpun berbagai faktor terpenuhi, perusahaan tidak akan dapat beroperasi, dikarenakan manusia ialah pendorong sekaligus pengambil keputusan arah sebuah organisasi (Kurniawan, 2020). Sebuah organisasi yang memiliki banyak asset namun tidak memiliki SDM yang inovatif, maka asset tersebut tidak akan banyak memberikan manfaat, disisi lain meskipun suatu organisasi hanya memiliki sedikit jika didukung oleh SDM yang kreatif, maka asset yang terbatas akan memberikan banyak manfaat bagi anggotanya (Suratman & Riyant, 2020). Sumber daya manusia ialah unsur yang sangat penting pada bagian sebuah perusahaan, dan tiap organisasi pastinya berharap meraih pencapaian kerja yang terbaik dengan berharap pada kinerja pegawainya yang optimal (Wangi et al., 2020).

Kinerja pegawai adalah yang menjadi satu dari sekian sebuah unsur penentu yang berdampak kesuksesan sebuah organisasi atau instansi di dalam meraih targetnya (Nurhandayani, 2022). Kinerja pegawai sangat berpengaruh pada apakah perusahaan atau instansi tersebut dapat mencapai tujuannya (Desyinta et al., 2019). Kinerja yang baik menunjukkan pencapaian visi dan misi pada perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk akan menambah beban bagi perusahaan dan membuatnya sulit bersaing dengan perusahaan lainnya (Gumilar & Rismawati, 2022). Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam mendukung dan menjaga kepuasan karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kondisi kerja karyawan baik bagi karyawan maupun organisasi serta mendatangkan manfaat bagi pemberi kerja (Jelaskan et al., 2021). Tiap perusahaan senantiasa berupaya guna menaikkan kinerja karyawannya, yaitu dengan ekspektasi tujuan organisasi dapat direalisasikan (Silaen et al., 2021). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja (Putri Adhistry et al., 2023).

Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau beberapa kegiatan yang perlu dituntaskan oleh suatu bagian organisasi dalam periode tertentu (Nabila & Syarvina, 2022). Pada tempat kerja, beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres, kelelahan, serta penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan bisa menyebabkan kebosanan dan kehilangan motivasi (Eric, 2024). Salah satu fenomena yang terlihat di dalam perusahaan adalah tingkat beban kerja yang tinggi yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan (Asnora, 2020).

Ketika beban kerja selaras dengan kapasitas para pegawai, hal ini akan memacu produktivitas mereka dan membangun loyalitas pegawai (Nugroho, 2021). Esensial bagi perusahaan untuk mengawasi beban kerja yang *diassign* kepada pegawai, jika beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan pegawai, hal ini dapat mengganggu kinerja dan produktivitas mereka (Saputra Farhan et al., 2023). Beban kerja yang tidak mencukupi dapat mengakibatkan kurangnya stimulus yang berdampak pada antusiasme atau semangat dan dorongan yang rendah, karena pegawai menganggap tidak berkembang dan tidak mampu menunjukkan bakat serta keterampilan mereka (AMRI, 2020). Beban kerja adalah ukuran tugas yang dinilai berdasarkan kekuatan dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja di dalam perusahaan. Jika beban kerja yang ditugaskan tidak sesuai dengan keahlian, hal ini dapat menciptakan ketimpangan pada saat pelaksanaan pekerjaan (Gregorius & Kheren, 2021).

Stres yang dialami di tempat kerja adalah reaksi seorang pekerja atas situasi yang dianggap membahayakan ataupun memaksa (Dewi, 2023). Stres ialah bagian yang wajar dan memiliki peran penting dalam hidup, tetapi jika intensitasnya tinggi dan berlangsung lama, bisa merugikan kesehatan. Stres bisa memicu berbagai reaksi, meskipun pada saat tertentu bisa meningkatkan kewaspadaan dan kesiapsiagaan, tetapi juga seringkali menimbulkan masalah emosional dan fisik (Supriyanto & Nadiyah, 2022). Stres di lingkungan kerja adalah keadaan tegang yang menciptakan ketidakstabilan fisik dan mental yang berdampak pada emosi, cara berpikir, dan keadaan seorang karyawan. (Taher & Taharuddin, 2024). Beberapa penyebab stres meliputi ketidakjelasan dalam tanggung jawab aktivitas kerja, kurangnya jangka waktu guna menuntaskan pekerjaan, kurangnya fasilitas atau dukungan dalam melakukan pekerjaan, dan juga adanya tugas yang saling tidak selaras (Rivaldo et al., 2021). Stres di lokasi kerja adalah emosi tekanan yang dirasakan oleh karyawan ketika berhadapan dengan dorongan pekerjaan, yang dipicu oleh faktor-faktor dari lingkungan kerja misalnya aspek lingkungan, organisasi, dan individu (Basamalah FFatimah Fauzi et al., 2021).

Lingkungan kerja yakni salah satunya faktor yang mampu mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang baik (Manalu, 2020). Contoh lingkungan kerja yang positif adalah desain ruang kantor yang sesuai, sedangkan tata letak yang kurang efektif dapat membuat karyawan lebih banyak mengobrol saat bekerja (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan, dimana kondisi yang baik dapat mengoptimalkan efektivitas kerja, adapun sebaliknya kondisi yang buruk mampu mengurangi hasil kerja (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja mencakup semua faktor sekitar area karyawan yang dapat berdampak pada bagaimana mereka menuntaskan pekerjaan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Lingkungan kerja yang kurang nyaman bisa mengakibatkan karyawan tidak berkinerja dengan baik dan membuat waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan harapan, oleh karena itu mekanisme kerja berubah menjadi kurang efektif dan efisien. Berbeda halnya, lingkungan kerja yang nyaman berdampak baik dan positif terhadap individu dan perusahaan, sehingga karyawan merasa puas dengan kinerjanya dan perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan (Ronald et al., 2019).

Berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh Shinta (2020), didapatkan hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat nilai beban kerja oleh karena itu nilai kinerja karyawan akan meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo et al. (2024), yang juga menyatakan bahwa beban kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja maka kinerja karyawan bisa semakin tinggi. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Alfian & Guswinta (2023), tentang beban kerja mengungkapkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang ringan dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang stres kerja yang dilakukan oleh Parashakti & Ekhsan (2022), menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, tekanan dalam bekerja dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hustia & Afandi (2024), yang juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan bahwa kualitas stres yang muncul dari perusahaan akan mempengaruhi baik atau buruknya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Difat Eldiana Putra Ghobind (2022), mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres yang terkait dengan tuntutan pekerjaan, interaksi interpersonal, dan kepemimpinan mungkin tinggi, tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu terkait dengan lingkungan kerja yang dilakukan oleh Firjatullah et al. (2023), menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kualitas lingkungan kerja pada suatu perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kurniawan (2020), yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Pradipta (2020), menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa ketika kondisi lingkungan kerja buruk, maka kinerja karyawan dapat menurun.

Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta Merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang bertugas untuk menangani berbagai aspek penanggulangan bencana di wilayah Kota Yogyakarta. Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta ini memiliki peran penting dalam mengoordinasikan upaya pencegahan kedaruratan logistik, kesiapsiagaan dan rehabilitasi rekonstruksi pasca bencana. Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta adalah garda terdepan dalam upaya melindungi masyarakat dari dampak bencana, keberlanjutan pembangunan serta meningkatkan ketahanan daerah terhadap berbagai ancaman bencana. Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta terletak di Jl. Kenari No. 14, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada kenyataannya Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa pegawai di Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam menangani berbagai bencana, seperti gempa bumi, banjir, kebakaran, dan sebagainya. Tugas mereka sering kali bersifat mendesak dan membutuhkan kerja cepat, tepat, dan dalam tekanan tinggi. Banyak pegawai harus bekerja di lapangan, siap siaga 24 jam, dan terkadang menghadapi situasi yang membahayakan. Dalam kondisi seperti itu, tentu beban kerja menjadi sangat tinggi, tingkat stres meningkat, dan lingkungan kerja tidak selalu mendukung, apalagi saat terjadi bencana

besar. Hal ini bisa berdampak langsung terhadap penurunan kinerja pegawai, baik dari segi kualitas pekerjaan, kecepatan penyelesaian tugas, maupun semangat kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan berbagai faktor, seperti beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, masih dijumpai penelitian yang tidak sejalan. Oleh karena itu, ini menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada pegawai di kantor Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta. Serta tujuannya adalah untuk mengetahui komponen yang mempengaruhi bagaimana tingkat beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai memengaruhi kinerja mereka.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini menambah wawasan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta. Dari sisi praktis penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pimpinan instansi dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGANN HIPOTESIS

Tinjauan Literatur

Beban Kerja

Nasir et al. (2023), menyatakan bahwa beban kerja yakni sebuah gambaran terkait dengan besarnya pekerjaan yang wajib dikerjakan oleh seorang pekerja dalam suatu jabatan, serta tenaga yang diperlukan guna menuntaskan tugas tersebut dalam waktu yang ditentukan. Menurut Eni et al. (2021), menjelaskan bahwa beban kerja meliputi tuntutan fisik, mental, dan sosial yang harus ditanggung oleh individu agar dapat diselesaikan pada kurun waktu yang telah ditetapkan, sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan fisik pekerja dalam menghadapi beban tersebut. Menurut Sanjani et al. (2021), menjelaskan bahwa beban kerja merupakan serangkaian proses atau kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Menurut M. Muhammad (2021), menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental. Laima et al. (2019), menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan dalam suatu organisasi terkait dengan penyelesaian tugas oleh setiap karyawan, dan dapat berdampak pada hasil kerja. Reppi dkk. (2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dan juga menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Menurut Reppi et al. (2019), beban kerja adalah tugas yang harus dilaksanakan oleh seseorang dan juga merupakan salah satu penyebab terjadinya kelelahan kerja. Menurut Miftachul et al. (2024), menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus dituntaskan selaras dengan keahliannya masing-masing dalam waktu yang telah ditentukan. Matiro et al. (2021), menambahkan bahwa beban kerja yang terlalu berat maupun terlalu ringan dapat menimbulkan inefisiensi dalam bekerja, dimana beban kerja yang berlebihan menandakan jumlah karyawan

tidak sepadan dengan tanggung jawab yang dihadapi, sehingga dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada menurunnya produktivitas. Berdasarkan pendapat Arnanda et al. (2022), menjelaskan bahwa beban kerja yakni sebuah tugas yang perlu diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dan beban kerja yang tinggi sering kali membuat karyawan merasa lelah dan kurang teliti dalam melakukan pemeriksaan dan mendeteksi adanya kecurangan. Gresye et al. (2023), mendefinisikan beban kerja sebagai serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi maupun individu yang menduduki suatu jabatan dalam waktu tertentu saja. Menurut Nur et al., (2023), beban kerja merupakan suatu kondisi yang mana karyawan berhadapan dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Stres Kerja

Menurut Niswati et al. (2021), stres kerja yaitu fenomena kompleks dengan melibatkan berbagai dimensi, yang menjelaskan interaksi dinamis antara individu dengan lingkungan di sekitarnya. S. L. Muhammad et al. (2020), menjelaskan bahwa stres merupakan istilah yang umum muncul dalam kehidupan manusia sehari-hari, dan sering kita dengar ungkapan seperti “Saya sedang stres” atau “Saya stres karena masalah keuangan” dan “Pekerjaan membuat saya merasa stres”. Menurut Suwardi et al. (2024), menyebutkan bahwa stres kerja di tempat kerja merupakan fenomena kompleks, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menimbulkan stres mental bagi seseorang di lingkungan kerja. Menurut Sundari & Rahma (2021), menjelaskan bahwa stres kerja terkait pekerjaan dapat menjadi peluang jika dapat memberikan manfaat potensial, sehingga menjadi tanggung jawab manajemen untuk membantu karyawan mengelola stres di tempat kerja agar tetap termotivasi, bersemangat, dan memiliki ketahanan di tempat kerja. Menurut Maha & Herawati (2022), menilai bahwa stres kerja mencerminkan kemampuan seseorang yang berbeda dalam menangani masalah dan mengatasi intensitas di dalam diri. Haryanto Didik (2021). Mengartikan bahwa beban kerja yaitu sebagai salah satu teknik manajemen yang dilaksanakan dengan terstruktur untuk memperoleh keterangan seputar tahapan keberhasilan dan tepat guna perusahaan mengacu pada besarnya situasi pekerjaan. Dewi (2023), menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang dirasakan individu saat menjalankan pekerjaan, yang dalam bentuk perasaan kurang nyaman akibat ketegangan yang mempengaruhi psikologis maupun fisik. Menurut Ratnasari et al., (2021), berpendapat bahwa stres kerja adalah respons individu mengenai situasi yang dialami baik dalam bentuk jasmani maupun rohani, yang bersifat melebihi batas baik dari dalam maupun luar diri, stres semacam ini dapat mendorong terjadinya ketidakpuasan dalam pekerjaan dan mengurangi kinerja. Menurut Putri Adhistry et al. (2023), menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan yang menyebabkan ketimpangan fisik dan mental yang beraksi pada perasaan, pola pikir, serta mempengaruhi kondisi karyawan. Menurut Alfarol & Bahwiyanti (2023), beranggapan bahwa stres kerja yakni sinyal atau keadaan psikologis yang timbul di dalam diri individu yang dapat berdampak pada organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi performa pekerja. M. Muhammad (2021), menegaskan bahwa stres adalah kondisi tekanan yang menyebabkan ketidakseimbangan antara fisik dan mental pekerja, sehingga berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kondisi mereka. Menurut Winarno (2019), menyebutkan bahwa stres kerja adalah suatu situasi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan mental, serta memengaruhi emosi dan kondisi seorang karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Daslim, et al (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekeliling karyawan yang dapat berdampak pada mereka saat menjalankan tugas yang dihadapi. Menurut Yonata & Sugandha (2021), lingkungan kerja adalah ruang yang dipakai sebagai tempat organisasi berada dan di mana semua karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Astuti, et al (2022), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang bisa berpengaruh terhadap individu pegawai itu dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan. Menurut Firman & Dirwan (2024), lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan di dalam organisasi, lingkungan kerja yang nyaman menyediakan dukungan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka secara maksimal, sambil menjaga kesehatan, keamanan, dan kenyamanan saat bekerja. Menurut Madyoningrum & Azizah (2022), lingkungan kerja adalah aspek sosial, psikologis, dan fisik di perusahaan yang berdampak pada pegawai dalam menjalankan tugas mereka, kehidupan seseorang tak bisa dipisahkan dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Menurut Harefa (2020), lingkungan adalah segala yang memengaruhi individu, hal ini bisa berasal dari dalam individu itu sendiri, maupun dari luar individu, individu dalam hal ini bisa berupa orang atau lembaga. Menurut Andriani & Agustina (2022), lingkungan kerja adalah salah satu faktor penentu keberhasilan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, tetapi juga bisa menjadi penyebab kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Trisnawaty & Parwoto (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab tugas yang diemban.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Salah sebuah faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja termasuk dimensi yang penting untuk sebuah organisasi, dikarenakan dengan memberikan beban kerja terhadap karyawan, perusahaan dapat menilai seberapa besar karyawan mampu bekerja secara optimal dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan (Saputra & Susanti, 2024). Penelitian ini didasarkan pada teori kinerja Arsita et al. (2024), tentang Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah KC Jembwe Sudirman menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ohorela (2021), tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dikarenakan stres kerja bisa dibagi menjadi dua kategori, yakni stres yang berpengaruh positif dan stres yang berpengaruh negatif. Di dalam suatu pekerjaan ada individu yang mempunyai ketahanan yang sangat tinggi dalam menghadapi sebuah tekanan, sementara itu ada juga individu yang mempunyai ketahanan yang sangat rendah. Ketika kondisi seperti ini terjadi, maka dampaknya terhadap kinerja karyawan cenderung negatif. Dan Sebaliknya, jika terjadi stres di tempat kerja, karyawan mungkin bisa termotivasi untuk memaksimalkan potensinya guna mencapai kinerja

yang tinggi dan menyelesaikan tugas. Karena jika hal tersebut terjadi, sifat stres akan berubah dari yang bersifat dorongan positif menjadi negatif (Festinahati et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh E. Muhammad & Burhan (2021), tentang Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Supriatin et al. (2021), tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

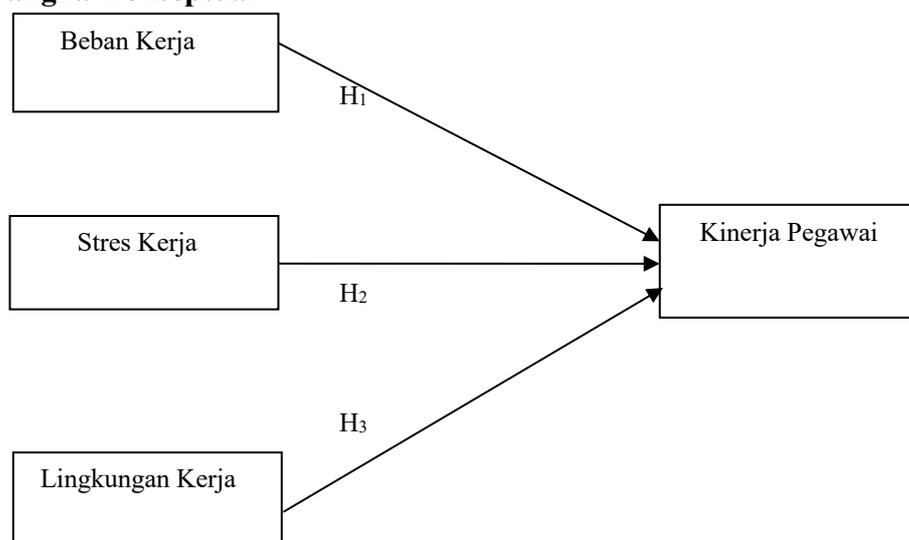
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui aspek fisik maupun non fisik yang mendukung seperti terciptanya suasana yang nyaman dan aman bagi pekerja. Hal ini meliputi penyediaan sarana dan prasarana yang menjamin keselamatan pekerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta mendorong semangat kerja dalam berbagai aspek kehidupan karyawan, sehingga kebutuhan material maupun non material dapat terpenuhi sehingga dapat meningkatkan hasil kerja (Novia, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Imas et al. (2019) mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian Andre et al. (2022), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan kajian yang telah dijabarkan di atas, maka kerangka kerja teoritis yang dirumuskan oleh penulis digambarkan sebagai berikut:

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sifat Penelitian

penelitian ini menggunakan sifat kuantitatif. Data yang digunakan bersifat numerik dan berfokus pada pengukuran hasil objektif dengan menerapkan analisis statistik. Tujuannya

adalah untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam suatu populasi. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini kemudian diukur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai di Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta yang berjumlah 60 orang. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah probability sampling, yaitu metode yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Septian et al., 2022). Data dianalisis dengan menggunakan *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versi 26.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket atau kuesioner melalui *google form*. Kuesioner atau angket adalah satu jenis alat untuk mengumpulkan data, sementara sumber data merupakan individu biasa yang disebut responden. Kuesioner memuat serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden guna untuk mendapatkan data penelitian dengan tujuan untuk mengidentifikasi minat (interest), sikap (attitude) dan kebiasaan (habits). Kuesioner terdiri dari daftar pertanyaan yang diberikan mendapatkan data penelitian yang dibagikan kepada responden untuk diisi dan kemudian dikembalikan kepada peneliti (Djajanegara, 2020). Dimana penelitian ini dengan metode kuesioner dipergunakan guna mendapatkan data analisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	BK1	0.603	0.250	Valid
	BK2	0.726	0.250	Valid
	BK3	0.614	0.250	Valid
	BK4	0.652	0.250	Valid
	BK5	0.631	0.250	Valid
	BK6	0.635	0.250	Valid
	BK7	0.632	0.250	Valid
	BK8	0.675	0.250	Valid
	BK9	0.583	0.250	Valid
	BK10	0.637	0.250	Valid

Tabel 1. menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai kriteria valid pada semua item pernyataan dengan nilai yang signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tiap pernyataan dalam variabel beban kerja reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Pernyataan
Stres Kerja (X2)	SK1	0.649	0.250	Valid

SK2	0.650	0.250	Valid
SK3	0.701	0.250	Valid
SK4	0.705	0.250	Valid
SK5	0.606	0.250	Valid
SK6	0.619	0.250	Valid

Tabel 2. menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki kriteria valid pada setiap item pernyataan dengan nilai yang signifikan lebih kecil dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel stres kerja dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0.760	0.250	Valid
	LK2	0.718	0.250	Valid
	LK3	0.707	0.250	Valid
	LK4	0.633	0.250	Valid
	LK5	0.703	0.250	Valid

Tabel 3. menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kriteria yang valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0.691	0.250	Valid
	KP2	0.662	0.250	Valid
	KP3	0.638	0.250	Valid
	KP4	0.621	0.250	Valid
	KP5	0.666	0.250	Valid

Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel kinerja pegawai dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja	0.831	0.70	Reliabel
Stres Kerja	0.727	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.736	0.70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.737	0.70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5. dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai cronbach's alpha di atas 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa hasil uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel. Artinya, setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian.

Uji t (Parsial)

**Tabel 6. Uji t Beban Kerja
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.021	1.703		8.821	.000
	Beban Kerja	.155	.039	.461	3.961	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,000, maka H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Uji t Stres Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.379	1.666		9.829	.000
	Stres Kerja	.206	.064	.390	3.230	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,002. Nilai t tabel sebesar 2.000 sehingga H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

**Tabel 8. Uji t Lingkungan Kerja
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.608	1.606		12.832	.000
	Lingkungan Kerja	.050	.072	.091	.698	.488

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,488 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,698.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.498	2.221		5.628	.000
	Beban Kerja	.129	.040	.383	3.246	.002
	Stres Kerja	.152	.063	.287	2.389	.020
	Lingkungan Kerja	-.012	.064	-.021	-.182	.856

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji f (Simultan)

Hasil pengolahan data dengan *SPSS* untuk mengidentifikasi korelasi signifikan atau tidaknya pengaruh variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 10. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.377	3	17.792	7.502	.000 ^b
	Residual	132.806	56	2.372		
	Total	186.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Dari tabel 10. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan f hitung $7.502 >$ nilai f tabel 3.16. Hal tersebut membuktikan bahwa H1 diterima, H2 diterima dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan alat bantu *SPSS* versi 26, berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing pengujian hipotesis.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3.961 lebih besar, dari t tabel pada tingkat signifiikansi 5% (0.05) dan derajat kebebasan (df) = $60 - 1 = 59$ yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ana et al., 2020), dimana membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 7. diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 3.230, lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi (P -Value) sebesar 0.002, yang berarti lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2020) dimana membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 8. dapat dilihat t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 0.698, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0.05) dan $df = 59$ ($60-1$) sebesar 2.000 yang berarti t hitung $< t$ tabel ($0.698 < 2.000$). sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0.488 yang berarti lebih besar dari 0.05 ($0.488 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Suriani & Kusumayadi, 2021) dimana membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian di atas yang telah dilakukan pada pegawai Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta.
2. Variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta.
3. Variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta

Saran

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta, yaitu:

Mengatur beban kerja dengan baik sangat penting, karena beban kerja ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta disarankan sebaiknya terus melakukan pengelolaan pembagian beban kerja dengan cara yang adil dan efisien. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan keahlian pegawai akan tetap mendorong produktivitas tanpa menimbulkan kelelahan yang berlebihan. Penting juga untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian pekerjaan atau tugas agar tidak terjadi ketidakseimbangan beban di antara pegawai.

Meningkatkan pengelolaan manajemen stres yang positif, stres kerja yang terkelola dengan baik ternyata dapat meningkatkan performa kinerja pegawai. Dengan demikian, Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta memberikan pelatihan atau workshop

tentang manajemen stres agar pegawai dapat memanfaatkan tekanan kerja sebagai sumber motivasi, bukan sebagai beban. Selain itu, organisasi juga dapat menyediakan fasilitas atau sarana pendukung seperti ruang konseling, program relaksasi, atau aktivitas bersama untuk menjaga keseimbangan mental pegawai. seperti ruang konseling, program relaksasi, atau aktivitas bersama untuk menjaga keseimbangan mental pegawai.

Meskipun lingkungan kerja itu penting bagi kenyamanan, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang mungkin berperan lebih besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor internal atau psikologis individu yang bisa berkontribusi lebih signifikan pada peningkatan kinerja. Sebagai opsi, motivasi kerja bisa dipertimbangkan menjadi variabel yang layak untuk diteliti dalam penelitian selanjutnya. Motivasi kerja menggambarkan dorongan dari dalam diri pegawai agar mencapai tujuan serta prestasi kerja tertentu. Pegawai yang mempunyai tingkat motivasi tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik, meskipun situasi lingkungan kerja tidak selalu ideal. Selain motivasi, variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan beban kerja juga seharusnya bisa dijadikan fokus dalam riset lanjutan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyana, A., Kumalasari, F., & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 233–239. <https://jurnal.itc.web.id/index.php/jakbs/index>
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 23–31. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Ana, P. A. P., Sudirman, & Rosnawati. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating Effect of Workload on Performance of Employees in Pantoloan Puskesmas With Incentive as A Moderating Variable. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 03(02), 73–76.
- Andre, V. M., Rice, H., & Susi, Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal matua*, 4(1), 17–28. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/501/508>
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 7–9. <https://doi.org/10.31294/jab.v2i1.1173>
- Arnanda, C. R., Purba, V. D., & Putri, A. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, Beban Kerja, Pengalaman Auditor Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Owner*, 6(1), 769–780. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.666>

- Arsita, S., Suharto, A., & Puspitadewi S, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kc Jember Sudirman. *Growth*, 22(1), 79. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v22i1.4251>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Basamalah FFatimah Fauzi, Aril, A. R., & Arman Arman. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(2), 67–80.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.103>
- Dewi, S. (2023). stres kerja. *penerbit widina*. [http://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB 2.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB%202.pdf)
- Difit Eldiana Putra Ghobind. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun Pt.Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 156–176. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.464>
- Djajanegara, A. R. (2020). Teknik Analisis Data (Analisis Kualitatif Pada Hasil Kuesioner) Oleh : Asep R. Djajanegara. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Dakwah*, 1–11.
- Eni, M., Ika, Y., Rolyana, F., Puji, R. P., Tiara, F., Puspita, S. A., Astuti, S. R., Qurnia, F., Popy, S. A., Isti, M., Kusuma, D. I., & Syamsul, B. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. *Penerbit Yayasan Kita Menulis*.
- Eric, H. (2024). *Beban Kerja*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Fatih, H. M., Iskandar, D., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2025). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin*. 9(1), 31–39.
- Festinahati, B., Paskalis, D., & F., Z. E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Firman, A., & Dirwan, F. L. (2024). *Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 7(4), 425–435.
- Gregorius, W., & Kheren, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Gresye, L., Ferdy, L., & Felix, C. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA BENDAHARA PENGELUARAN PADA SATKER JAJARAN POLDA MALUKU. *JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION*.
- Gumilar, D. G., & Rismawati. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4877/4890>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Education and Development*, 8(3), 112–117.
- Haryanto Didik. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325–346. <https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>
- Hustia, A., & Afandi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Lahat. *PT. Prisma Cipta Mnadiri Lahat*, 4, 10983–10996.
- Imas, M., Azis, F. M., & Tinakarta, R. R. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1–23.
- Jelaskan, W., Samalua, W., & T., F. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Kurniawan, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Cleaning Service Pt Pelindo Daya Sejahtera Kantor Terminal Cabang Tanjung Perak Surabaya*.
- Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD talaud. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3728–3737.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PT NATURAL NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–11.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Matiro, M. A. D., Mau, R. S., Rasyid, A., & Rauf, F. A. (2021). Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Divisi Proses PT. Delta Subur Permai. *Jambura Industrial Review (JIREV)*, 1(1), 30–39. <https://doi.org/10.37905/jirev.1.1.30-39>
- Miftachul, R. M. A., Sri, W., & Falah, S. N. (2024). Analisis Beban Kerja Terhadap Kelelahan Fisik Pada Tenaga Kerja Pt Galangan Kalimas Kota Balikpapan. 10(1), 129–135.
- Muhammad, E., & Burhan, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Muhammad, M. (2021). Muhammad Muslim : “ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention ... ” 427. *Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435.
- Muhammad, S. L., S, R. S., & Istiana, T. (2020). *Manajemen stres kerja: Sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikologis pada ATC* (Syafitri & N. Mawaddah

- (ed.)). CV BUDI UTAMA.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- Nasir, R. C. A., Zaenab, M. A. E., Hardiyono, Finatry, L. I., & Roni, H. (2023). *manajemen sumber daya manusia: pengelolaan pada pelayaran*. Penerbit Nas Media Pustaka.
- Niswati, U. T., Susilawati, & Delfriana, A. (2021). *manajemen stres kerja: suatu pendekatan integrasi sains dan islam*. Merdeka Kreasi Group.
- Novia, S. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Reppi, G. C., Suoth, L. F., & Kandou, G. D. (2019). Hubungan antara Beban Kerja Fisik dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Industri Pembuatan Mebel Kayu di Desa Leilem Satu. *Medical Scope Journal*, 1(1), 21–25. <https://doi.org/10.35790/msj.1.1.2019.26629>
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 40–58.
- Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan dan Sains*, 4(2), 43–55. <http://jurnal.lppmstikesghs.ac.id/index.php/jks/article/view/72>
- Saputra Farhan, Masyrurroh, A. J., Danaya Bayu Putra, Maharani Srirahayu Putri, Ningsih Nova Astia, Ricki Tania Septfania, Putri Ganis Aliefiani Mulya, Jumawan Jumawan, & Hadita Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>

- Saputra, R. D., & Susanti, F. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sapta Sentosa Jaya Abadi Di Kab. Mukomuko. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 360–373.
- Septian, R. L., Wawo, A., & Jannah, R. (2022). Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Dengan Sifat Amanah Sebagai Variabel Moderasi. *ISAFIR: Islamic Accounting and Finance Review*, 2(2), 179–193. <https://doi.org/10.24252/isafir.v2i2.25485>
- Shinta, A. O. E. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9, 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sundari, H. S., & Rahma, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Supriatin, D., Amelia, S. R., & Roshela, Y. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.12>
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610–619.
- Suratman, & Riyant, E. (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan*, 8(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Suriani, D., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Bima. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 95–99.
- Suwardi, Said, M., M, S., A, S., & RIDha, S. M. (2024). *Keadilan Dan Harmoni Organisasi Dalam Stres Kerja*. Syiah Kuala University Press.
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 13(1), 63–75.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 423–432. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Winarno, A. F. (2019). PENGARUH KESELAMATAN, DAN KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINARJA KARYAWAN PT. MASPION I PADA DIVISI MAXIM DEPARTEMEN SPRAY COATING SIDOARJO. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104. <https://doi.org/10.30996/jem17.v4i2.3047>
- Yang, & Santoso, marcella devina. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja,

- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(1), 102–115. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i1.96>